

## **ANALISIS PERENCANAAN TENAGA KERJA TERHADAP KEBUTUHAN TENAGA KERJA DI PROVINSI RIAU TAHUN 2006 - 2010**

**Sri Maryanti**

*Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning-Pekanbaru*

*Email : [ssrimaryanti@yahoo.com](mailto:ssrimaryanti@yahoo.com)*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk melakukan proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tahun 2006-2010 dan menganalisis kesesuaian antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja serta merumuskan kebijaksanaan dan program ketenagakerjaan Riau periode 2006-2010. Penelitian dilakukan di Provinsi Riau dengan menggunakan analisa deskriptif –kuantitatif dengan metode proyeksi dengan rumus Cobb-Douglas dimana antara persediaan tenaga kerja, kesempatan kerja dan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Riau tidak seimbang, hal ini akan menyebabkan terjadinya pengangguran. Perlu adanya perencanaan di tiap sector untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja.

Kata kunci : Persediaan Tenaga Kerja, Perencanaan Tenaga Kerja, Kesempatan Kerja

### **PENDAHULUAN**

Sasaran pokok pembangunan ketenagakerjaan adalah terciptanya lapangan kerja baru, yang disertai peningkatan produktivitas dan pengurangan setengah pengangguran. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional 2005 mencatat jumlah angkatan kerja di Indonesia pada tahun 2005 diperkirakan mencapai 105,8 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 10,3 persen atau sekitar 10,9 juta orang. Persentase pekerja yang bekerja secara tidak penuh (*under employment*) mencapai 31,0 persen (Media Indonesia: Sabtu, 2 Juli 2005). Tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Riau meningkat dari 4,78 persen pada tahun 2000 menjadi 10,21 persen pada tahun 2003 (Statistik Indonesia, 2003). Jumlah pengangguran terbuka pada tahun 2003 diperkirakan mencapai 198.881 orang dan persentase setengah pengangguran sebesar 35,2 persen.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sisi persediaan dan sisi kebutuhan. Dari sisi persediaan, perencanaan tenaga kerja cenderung membicarakan persoalan yang terkait dengan calon tenaga kerja atau perencanaan mengenai orang-orang yang akan menjadi pendatang baru pada kelompok angkatan kerja. Perencanaan ini pada akhirnya akan lebih banyak membahas mengenai *jumlah* dan *mutu* tenaga kerja (Syahrudin, 2002).

Perencanaan mengenai jumlah tenaga kerja erat kaitannya dengan penduduk kelompok umur 0 – 14 tahun. Pada tahun 2003 jumlah penduduk umur 0-14 tahun di Riau diperkirakan sebesar 1.457.820 orang atau sekitar 32,7 persen dari total penduduk (BPS, Susenas 2003 Propinsi Riau). Dibandingkan tahun 2000 terjadi kenaikan sebesar 28.499 orang, dengan laju pertumbuhan rata-rata sebesar 0,7 persen per tahun. Terjadinya peningkatan jumlah penduduk usia 0-14 tahun ini akan mempengaruhi jumlah persediaan tenaga kerja pada tahun-tahun setelah tahun 2000. Perencanaan tenaga kerja dari sisi kebutuhan merupakan *derived demand*, artinya adalah permintaan terhadap tenaga kerja baru akan ada, jika ada permintaan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh masyarakat (Syahrudin, 2002).

Menurut Azis (2005) ada beberapa hal yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Pertama, pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya yang berasal dari

sumbangan ekspor hasil manufaktur. Kedua adalah kebijakan pemerintah. Peranan kebijakan pemerintah dalam mempengaruhi perluasan kesempatan kerja dapat dilihat dari pengaturan alokasi anggaran pembangunan yang berorientasi pada penciptaan kesempatan kerja. Kebutuhan tenaga kerja akan meningkat bila pemerintah mengarahkan kebijakan pada pembangunan sektor padat karya.

Tiga ciri utama permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Tciptoherijanto, 2000), yaitu: *Pertama*, laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi akibat derasnya arus pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja. *Kedua*, jumlah angkatan kerja besar, namun rata-rata memiliki pendidikan rendah, dan *ketiga*, adalah tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi, tetapi rata-rata pendapatan pekerja rendah.

Pada tahun 2003 tercatat 1.947.901 orang angkatan kerja di Riau yang terdiri dari yang bekerja 1.749.020 dan mencari pekerjaan sebesar 198.881 (BPS, Susenas 2003 Propinsi Riau). Tahun 2000 jumlah angkatan kerja atau persediaan tenaga kerja mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 1,39 persen per tahun, laju pertumbuhan kesempatan kerja pada periode yang sama adalah minus 0,57 persen per tahun. Rendahnya laju pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja dibandingkan pertumbuhan persediaan tenaga kerja mengakibatkan semakin tingginya pertumbuhan mereka yang mencari pekerjaan. Pertumbuhan rata-rata penduduk usia kerja yang mencari pekerjaan sebesar 30,60 persen per tahun selama periode 2000-2003.

Tingginya tingkat pengangguran di Riau disebabkan oleh ketidakseimbangan antara persediaan dan kebutuhan angkatan kerja persoalan, serta ketidaksesuaian antara keahlian atau pendidikan yang dimiliki oleh seorang pencari kerja dengan kebutuhan pasar. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja Riau, pada tahun 2003 terdapat 4.181 orang pencari kerja yang terdaftar dan lowongan kerja yang terdaftar adalah 1.006 orang. Sementara penempatan tenaga kerja atau lowongan kerja yang dapat diisi hanya sebanyak 616 orang. Hal ini membuktikan bahwa Riau juga mengalami dualisme dalam pasar tenaga kerja. Disatu pihak terdapat kelebihan persediaan (*labor surplus*), dilain pihak terdapat kelebihan kebutuhan (*excess demand*) yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan kemampuan memproduksi pencari kerja yang ada di Riau, khususnya para pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Riau pada tahun 2003.

Menurut Tciptoherijanto (2000), kelebihan persediaan tenaga kerja biasanya terjadi di pasar kerja dengan mutu modal manusia yang rendah. Mereka pada umumnya mempunyai pendidikan dan kemampuan memproduksi yang rendah dan *under utilized*. Mereka tidak dapat keluar dari pasar kerja yang berciri kelebihan pekerja tersebut, dan juga tidak dapat masuk pada pasar kerja yang kelebihan permintaan. Kelebihan kebutuhan terjadi pada mereka yang berpendidikan dan kemampuan produksi tinggi. Pada kelompok ini umumnya hampir tidak ada yang *under utilized* bahkan cenderung *over utilized*.

Riau mengalami penambahan jumlah angkatan kerja yang cukup besar dalam beberapa tahun terakhir. Tahun 2003 jumlah angkatan kerja diperkirakan mencapai 1.947.901 orang atau bertambah sekitar 79.250 orang dibandingkan tahun 2000 (BPS, Susenas Propinsi Riau 2000 dan 2003). Disisi lain kesempatan kerja yang tersedia justru mengalami penurunan. Hal ini antara lain dapat dilihat dari penurunan jumlah orang yang bekerja dari 1.779.367 tahun 2000 menjadi 1.749.020 pada tahun 2003. Akibatnya adalah jumlah pencari kerja mengalami peningkatan lebih dari 200 persen selama periode 2000-2003 yakni dari 89.284 tahun 2000 menjadi 198.881 pada tahun 2003. Persentase pengangguran meningkat dari 4,78 persen pada tahun 2000 menjadi 10,21 persen tahun 2003.

Tingkat pengangguran di Riau termasuk tinggi. Rata-rata tingkat pengangguran di Indonesia secara keseluruhan pada tahun 2003 adalah 9,50 persen. Untuk wilayah Sumatera, tingkat pengangguran Riau adalah tertinggi setelah Sumatera Utara dan Sumatera Barat.

Dari segi pendidikan, sebagian besar angkatan kerja masih memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah. Pada tahun 2003 sekitar 69,5 persen pendidikan angkatan kerja di Riau hanya sampai SLTP atau lebih rendah. Mereka yang menamatkan S1 atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi diperkirakan baru sekitar 4,0 persen saja (BPS, Statistik Indonesia 2003).

Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja mengakibatkan sebagian besar dari mereka hanya dapat diserap oleh sektor yang memiliki produktifitas rendah seperti sektor pertanian dengan tambahan angkatan kerja baru 54,5 persen pekerja di Riau pada tahun 2003. Padahal kontribusi sektor pertanian terhadap pembentukan PDRB Riau pada tahun yang sama hanya sebesar 23,11 persen. Mengindikasikan rendahnya produktivitas sebagian besar pekerja di Riau. Sektor lainnya yang cukup besar menyerap tenaga kerja adalah perdagangan sebesar 17,20 persen dan jasa kemasyarakatan sebesar 15,63 persen. Kedua sektor ini masing-masing memiliki kontribusi sebesar 15,81 persen dan 15,96 persen terhadap PDRB Riau.

Di Riau persentase setengah pengangguran yang relatif tinggi. Tahun 2003 persentase setengah pengangguran mencapai 35,2 persen. Sektor dengan persentase setengah pengangguran terbesar adalah sektor pertanian yakni sebesar 46,1 persen. Sementara sektor perdagangan dan sektor jasa masing-masing memiliki persentase setengah pengangguran sebesar 24,5 dan 33,2 persen (Statistik Indonesia 2003).

Adapun masalah yang akan diangkat adalah bagaimana perencanaan tenaga kerja terhadap tingkat kebutuhan tenaga kerja di Provinsi Riau tahun 2006-2010. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah : melakukan proyeksi persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tahun 2006-2010, menganalisis kesesuaian antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, merumuskan kebijaksanaan dan program ketenagakerjaan Riau periode 2006-2010

## KAJIAN PUSTAKA

### Perencanaan Tenaga Kerja

Menurut Reichter dalam Hasyim (2003), perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses mengumpulkan informasi secara reguler, dan analisa situasi dan trend untuk masa kini dan masa depan dari kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja termasuk faktor-faktor penyebab adanya ketidakseimbangan dan penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijaksanaan, dan program aksi, sebagai bagian dari proses perencanaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan melalui sisi persediaan dan sisi kebutuhan. Dari sisi persediaan lebih banyak membahas mengenai jumlah dan mutu tenaga kerja, perencanaan tenaga kerja cenderung membicarakan persoalan yang terkait dengan calon tenaga kerja atau orang-orang yang akan menjadi pendatang baru pada kelompok angkatan kerja. Perencanaan tenaga kerja dari sisi kebutuhan merupakan *derived demand* dimana kebutuhan tenaga kerja baru akan ada, jika ada permintaan terhadap barang dan jasa yang dihasilkan oleh masyarakat. (Syahrudin, 2002).

### Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Persediaan tenaga kerja atau *labor supply* adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada tingkat upah tertentu. Biasanya jumlah persediaan tenaga kerja diketahui dari penduduk usia kerja yang kegiatan utamanya seminggu yang lalu adalah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Persediaan tenaga kerja adalah

penjumlahan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan. Sementara penduduk yang bekerja disebut sebagai kebutuhan tenaga kerja (*labor demand*). Perbedaan antara persediaan dikurangi dengan kebutuhan disebut sebagai pengangguran (pencari kerja) (Elfindri dan Bachtiar, 2004).

Kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan dimana jumlah kebutuhan tenaga kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (*employed*). Penduduk yang bekerja disebut sebagai permintaan/ kebutuhan tenaga kerja. (Syahrudin, 2002).

Faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja salah satunya adalah faktor produksi, disamping kapital dan tanah. Semakin banyak jumlah barang dan jasa yang dihasilkan, semakin besar pula jumlah faktor produksi yang digunakan dan sebaliknya. Kebutuhan tenaga kerja disebut juga sebagai *derived demand*, dimana kebutuhan tenaga kerja baru akan ada jika ada permintaan terhadap barang dan jasa.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Provinsi Riau, hal ini dikarenakan Provinsi Riau saat ini merupakan gerbang masuk bagi penduduk di wilayah Sumatera untuk mencari pekerjaan. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari BPS Provinsi Riau selama tahun 2006-2010. Analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif dan kuantitatif dengan rumus Cobb-Douglas yang menggunakan beberapa metode yaitu:

### Metode Proyeksi Persediaan Tenaga Kerja

Proyeksi persediaan tenaga kerja diperoleh dari dua buah proyeksi, yakni proyeksi TPAK dan proyeksi penduduk. Proyeksi TPAK digunakan sebagai faktor pengali untuk mendapatkan proyeksi tenaga kerja. Sedangkan proyeksi penduduk digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan proyeksi tenaga kerja. Dengan mengalikan hasil proyeksi TPAK dengan proyeksi penduduk usia kerja akan diperoleh proyeksi persediaan tenaga kerja.

#### (i). Proyeksi TPAK

Proyeksi TPAK dilakukan dengan metode ekstrapolasi tidak langsung. Metode ekstrapolasi tidak langsung menggunakan persentase penduduk yang tidak aktif secara ekonomi (*inactivity rates*) sebagai dasar proyeksi. Atau dengan kata lain menghitung persentase penduduk yang sekolah, mengurus rumah tangga, pensiun, dan kategori lainnya terhadap penduduk usia kerja. Metode ekstrapolasi tidak langsung menggunakan rumus sebagai berikut (Swasono & Sulistianingsih, 2000) :

$$a_t^x = 100 - (u_{t_0}^x \cdot \alpha) \dots\dots\dots (3.1)$$

dimana :

- $a_t^x$  persentase penduduk kelompok umur x, yang aktif secara ekonomi pada akhir periode proyeksi (tahun 2010)
- $u_{t_0}^x$  persentase penduduk kelompok umur x yang tidak aktif secara ekonomi (*inactivity rates*) pada akhir periode dasar (tahun 2000)
- $\alpha$  perbandingan persentase penduduk yang tidak aktif secara ekonomi untuk kelompok umur x pada tahun  $t_0$  (akhir periode dasar atau tahun 2000) dan  $t_1$  (awal periode dasar atau tahun 1990), dengan kata lain :

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik digunakan koefisien koreksi. Koefisien koreksi ini diperoleh dari pembagian hasil kali persentase penduduk yang aktif dan yang tidak aktif secara ekonomi pada permulaan dan akhir periode dasar, sehingga rumus ekstrapolasi tersebut menjadi (Swasono dan Sulistianingsih,2000):

$$a_t^x = 100 - (u_{t_0}^x \cdot \alpha) \left( \frac{a_{t_0}^x}{a_{t-1}^x} \frac{u_{t_0}^x}{u_{t-1}^x} \right) \dots\dots\dots (3.3)$$

**Asumsi yang digunakan**

Asumsi yang digunakan dalam proyeksi TPAK didasarkan atas beberapa hal yang dipandang berhubungan dengan perkembangan TPAK untuk masa yang akan datang seperti struktur ekonomi, partisipasi sekolah dan sistim kesejahteraan sosial (Sutomo, 2000). Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut digunakan asumsi sebagai berikut:

**a. Perkembangan TPAK laki-laki menurut kelompok umur :**

- TPAK pada kelompok umur muda (15-19) tahun menunjukan tendensi yang menurun. Hal ini disebabkan oleh tingkat partisipasi sekolah baik pada jenjang pendidikan dasar maupun pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi semakin naik.
- TPAK kelompok umur (20-24) tahun cenderung meningkat. Dengan semakin singkatnya masa studi pada jenjang pendidikan di perguruan tinggi mengakibatkan pada kelompok umur (20-24) tahun sudah termasuk mereka yang tamat perguruan tinggi dan segera memasuki pasar kerja.
- TPAK pada kelompok umur (25-54) tahun mengalami peningkatan yang relatif kecil, mengingat pada kelompok ini nilai TPAK laki-laki sudah mendekati 100 persen.
- TPAK pada kelompok umur tua (55 tahun atau lebih) menunjukan tendensi menaik. Hal ini diduga akibat semakin membaiknya derajat kesehatan serta alasan ekonomi yang memaksa kelompok umur tua tetap bertahan di pasar kerja.

**b. Perkembangan TPAK perempuan menurut kelompok umur :**

- Sebagaimana halnya TPAK laki-laki, TPAK perempuan pada kelompok umur (15-19) tahun juga cenderung menurun, tapi TPAK umur (20-24) tahun menunjukan peningkatan yang nyata. Hal ini terjadi karena kesempatan kerja bagi wanita semakin terbuka dan terjadinya perubahan budaya terhadap wanita bekerja.
- Peningkatan TPAK yang relatif besar dibandingkan dengan TPAK laki-laki terjadi pada kelompok umur 25 tahun ke atas. Selain itu pada umur tua (65 tahun ke atas) TPAK perempuan masih menunjukan tendensi naik walaupun tidak setajam kenaikan pada periode sebelumnya (1980-2000).

**(ii). Proyeksi Penduduk**

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya proyeksi persediaan tenaga kerja diperoleh dari hasil kali proyeksi TPAK dengan proyeksi penduduk usia kerja. Data proyeksi penduduk usia kerja tahun 2006-2010 menggunakan hasil proyeksi penduduk yang dilakukan oleh BPS Riau dengan menggunakan metode komponen.

Metode ini didasarkan pada asumsi tentang kecenderungan fertilitas, kecenderungan mortalitas dan kecenderungan perpindahan penduduk pada masa lalu dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi ketiga komponen tersebut. Perhitungan proyeksi dilakukan dengan menggunakan paket program komputer FIVSIN (BPS Riau, 2005).

### Asumsi yang digunakan

- Selama periode 2006-2010 diasumsikan perkembangan tingkat kelahiran (TFR) menurun sesuai dengan tren di masa lampau (2000-2003). TFR selama periode tersebut diperkirakan berkisar antara 2,74 sampai dengan 2,86.
- IMR juga diasumsikan menurun sesuai dengan tren masa lampau yakni berkisar antara 38,45 sampai dengan 42,11 per seribu kelahiran hidup pada periode 2006-2010.
- Tingkat migrasi diasumsikan tetap dan tidak berpengaruh terhadap proyeksi penduduk dalam periode 2006-2010.
- Laju pertumbuhan penduduk selama periode 2006-2010 diperkirakan sebesar 1,49 persen per tahun.

Selanjutnya secara sistematis langkah-langkah perhitungan proyeksi angkatan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) menghitung proyeksi TPAK menurut kelompok umur dan jenis kelamin, 2) memperhatikan kecenderungan perkembangan TPAK pada masa lampau dan asumsi-asumsi mengenai kecenderungan TPAK menurut kelompok umur dan jenis kelamin, dan 3) Menghitung proyeksi angkatan kerja dengan mengalikan hasil proyeksi TPAK dengan proyeksi penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin.

### Metode Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja pada masa yang akan datang dilakukan dengan menggunakan *Employment Elasticity* berdasarkan derivasi fungsi produksi Cobb-Douglas dengan 2 input (Elfindri dan Bachtiar, 2004). Fungsi kebutuhan terhadap tenaga kerja berdasarkan derivasi fungsi produksi Cobb-Douglas dapat ditulis sebagai berikut:

$$L = f(Y, w) \dots\dots\dots (3.4)$$

dimana : L = Tenaga kerja, Y = Ouput, dan w = Upah

Persamaan (3.4) memperlihatkan bahwa kebutuhan terhadap tenaga kerja ditentukan oleh nilai produksi dan tingkat upah. Estimasi fungsi kebutuhan terhadap tenaga kerja dapat ditulis kembali menjadi :

$$L_i = a + b \ln w_i + c \ln Y_i + U \dots\dots\dots (3.5)$$

dimana :  $L_i$  = Tenaga kerja dalam sektor i,  $Y_i$  = Ouput sektor i,  $W_i$  = Upah tenaga kerja sektor i, U = Error term

Hasil perhitungan statistik dari persamaan (3.5) selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja ke depan dengan menggunakan *Employment Elasticity*. Formula yang digunakan adalah :

$$L_{it} = L_{i0} + (L_{i0} \times g_i \times N_{t-0} \times d_i) \dots\dots\dots (3.6)$$

dimana :  $L_{it}$  = Tenaga kerja dalam sektor i pada tahun t,  $L_{i0}$  = Tenaga kerja dalam sektor i pada tahun 0 (tahun dasar proyeksi),  $g_i$  = Pertumbuhan output sektor i.

Pertumbuhan output ini sangat tergantung kepada proyeksi pertumbuhan output nasional dan kondisi ekonomi yang berlaku dimasa yang akan datang. Untuk mengurangi bias dalam proyeksi output ini biasanya digunakan tiga skenario perhitungan, yaitu skenario rendah, sedang dan tinggi.,  $N_{t-0}$  = Angka perbedaan tahun dasar dan tahun proyeksi, dan  $d_i$  = Elastisitas tenaga kerja untuk sektor i dihasilkan dari estimasi persamaan (3.5).

Data yang digunakan untuk estimasi dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang adalah data Tape Susenas 1993 sampai dengan 2003 dan PDRB Riau menurut lapangan usaha untuk periode yang sama. Dari data Susenas, variabel yang digunakan terdiri dari jumlah penduduk yang bekerja dan tingkat upah, sedangkan data output dari Produk Domestik Regional Bruto.

### Analisa Kesesuaian Antara Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis ini bertujuan untuk membandingkan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Ketidaksesuaian antara persediaan dan kebutuhan akan menghasilkan pengangguran. Cara yang digunakan untuk menghitung kelebihan atau kekurangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja digunakan persamaan berikut (Elfindri dan Bachtiar, 2004) :

$$S_t - D_t = E_t \dots\dots\dots (3.7)$$

dimana:  $S_t$  = Persediaan tenaga kerja pada tahun  $t$ ,  $D_t$  = Kebutuhan tenaga kerja pada tahun  $t$ ,  $E_t$  = Selisih antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja pada tahun  $t$

Jika  $E_t$  pada tahun tertentu  $> 0$ , berarti terjadi kelebihan persediaan dibandingkan kebutuhan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kecenderungan terjadinya pengangguran. Semakin besar  $E_t$  semakin besar kecenderungan terjadinya pengangguran.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Persediaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup tinggi selama periode 1980-2000 dengan laju pertumbuhan sekitar 3,06 persen per tahun selama periode 1980-1990 dan 2,50 persen per tahun periode 1990-2000. Sementara laju pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja cenderung lebih kecil, hanya 2,82 persen per tahun pada periode 1980-1990 dan 2,39 persen per tahun periode 1990-2000. Ketidakseimbangan antara perkembangan persediaan dan kebutuhan tenaga kerja selama periode 1980-2000 ini mengakibatkan jumlah pengangguran mengalami peningkatan yang cukup besar. Tingkat pengangguran meningkat dari 1,06 persen tahun 1980 menjadi 2,88 persen tahun 1990 dan 4,78 persen pada tahun 2000.

Persediaan tenaga kerja pada tahun 2006 diperkirakan mencapai 2.205.863 orang dan pada tahun 2010 sekitar 2.472.516 orang. Sementara kebutuhan tenaga kerja untuk periode yang sama masing-masing sebesar 2.009.757 orang dan 2.179.694 orang. Dengan demikian tingkat pengangguran terbuka diperkirakan berkisar antara 8,89 persen sampai dengan 11,84 persen. Sementara jika pertumbuhan ekonomi Riau periode 2006-2010 tidak mengalami perbaikan yang berarti dari periode 2000-2003, maka laju pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja juga akan semakin rendah. Diperkirakan bisa mencapai 1,73 persen per tahun. Pada tahap ini tingkat pengangguran terbuka tahun 2006-2010 dapat mencapai 10,59 persen hingga 14,57 persen atau dengan jumlah pengangguran berkisar antara 233.623 orang sampai dengan 360.214 orang. Sebaliknya jika terjadi perkembangan ekonomi yang lebih baik dengan laju pertumbuhan melebihi 6,00 persen per tahun selama periode 2006-2010, maka jumlah dan tingkat pengangguran di Riau akan dapat lebih kecil dari yang diperkirakan.

Kebutuhan tenaga kerja terutama disektor pertanian sebagian besarnya adalah berlatar belakang pendidikan SD ke bawah. Untuk sektor M meski sedikit lebih baik dari sektor A, namun lebih dari separoh mereka yang bekerja di sektor ini juga berpendidikan SD ke bawah. Tenaga kerja yang berpendidikan tinggi (SLTA ke atas) lebih banyak dibutuhkan pada sektor S. Tahun 2000 sekitar 49,17 persen kebutuhan tenaga kerja sektor S berpendidikan SLTA ke atas. Dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan tenaga kerja, sektor A adalah sektor yang memiliki sumber daya paling kurang baik diantara tiga sektor yang dianalisis.

Perkembangan kebutuhan tenaga kerja menurut sektor pekerjaan utama selama periode 1980-2000 memperlihatkan sektor pertanian tetap merupakan sektor yang paling dominan dalam menyerap tenaga kerja meski kontribusinya cenderung menurun.

### **Kebijakan dan Program Perencanaan Tenaga Kerja Tahun 2006-2010**

Kebijakan dan program yang akan dilakukan untuk perencanaan tenaga kerja di Provinsi Riau yakni: (a) jumlah pengangguran terus bertambah dan tingkat pengangguran juga terus mengalami peningkatan terutama di daerah perkotaan, (b) jumlah pengangguran dengan latar belakang pendidikan relatif tinggi (SLTA ke atas) terus mengalami peningkatan, pengangguran yang menamatkan universitas bahkan memperlihatkan peningkatan yang jauh lebih besar, (c) persentase setengah pengangguran memperlihatkan angka yang cukup tinggi terutama pada perempuan, lebih dari separoh perempuan yang bekerja pada tahun 2000 masuk pada kelompok setengah pengangguran dan (d) semakin besarnya jumlah pekerja yang bekerja sendiri atau pekerja mandiri dan pekerja keluarga tanpa dibayar. Kelompok ini dapat dikategorikan sebagai pekerja informal.

### **Kebijakan Perluasan Kesempatan Kerja**

Untuk memperluas kesempatan kerja dengan memberikan kesempatan penambahan investasi kepada usaha-usaha yang sarat terhadap perluasan kesempatan kerja. Penambahan investasi skala kecil ini hendaknya dapat dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat secara cepat dan mudah menghasilkan kegiatan-kegiatan usaha baru. Usaha untuk mempermudah proses pemberian kredit juga penting dilakukan sepanjang menguntungkan kedua belah pihak. Demikian pula usaha-usaha untuk memperluas kesempatan kerja pada sektor perdagangan hendaknya dapat dilakukan secara nyata. Memberikan kesempatan bagi pengembangan pengusaha informal perlu diprioritaskan pada tahun 2006-2010 mendatang.

Program-program yang ditawarkan berkaitan dengan perluasan kesempatan kerja di Riau tahun 2006-2010 adalah : (a) Program pemberdayaan industri rumah tangga dan industri kecil, (b) Bantuan modal usaha untuk pekerja sektor informal, (c) Perluasan kesempatan kerja “off farm” dan off service employment, (d) Kerja sama investasi (lokal dan asing) untuk aktivitas perluasan kesempatan kerja, (e) Pemberdayaan dan pengembangan (revitalisasi) produk wisata daerah, (f) Promosi dan pemasaran wisata dan (g) Promosi tentang peluang usaha agro industri.

### **Kebijakan Peningkatan Kualitas dan Keterampilan Tenaga Kerja**

Pelaksanaan kebijakan Peningkatan Kualitas dan Keterampilan Tenaga Kerja ini dapat diaplikasikan melalui program-program berikut : (a) Program pelatihan dan magang calon tenaga kerja untuk usaha agrobisnis dan agro industri, hotel, restoran, dan usaha kerajinan, (b) Membuat jalinan kerja sama dengan berbagai industri dalam rangka menerapkan konsep “*magang dan berlatih*”, (c) Pengembangan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja, dan (d) Peningkatan profesionalisme tenaga kepelatihan dan instruktur pelatihan kerja serta peningkatan sarana dan prasarana lembaga latihan kerja.

### **Kebijakan Pembinaan dan Perlindungan Tenaga Kerja**

Usaha-usaha untuk melindungi tenaga kerja antara lain dengan menyusun penetapan upah minimum yang perhitungan penetapannya hendaklah dilakukan tanpa merugikan tenaga kerja, melakukan monitoring mendadak terhadap penerapan upah minimum. Perlindungan dapat dilakukan dengan menerapkan kewajiban pengusaha untuk memberikan hak-hak tenaga kerja baik masalah asuransi, pengamanan kerja dan peralatan. Program-program yang ditawarkan untuk merealisasikan kebijakan pembinaan dan perlindungan tenaga kerja adalah: (a) Program perluasan produksi dan pemasaran, (b) Penetapan upah minimum dan monitoring pelaksanaannya, dan (c) Peningkatan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum aturan yang berlaku.



## KESIMPULAN

- a) Persediaan tenaga kerja mengalami peningkatan yang cukup tinggi selama periode 1980-2000 dengan laju pertumbuhan sekitar 3,06 persen per tahun selama periode 1980-1990 dan 2,50 persen per tahun periode 1990-2000. Sedangkan laju pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja cenderung lebih kecil, hanya 2,82 persen per tahun pada periode 1980-1990 dan 2,39 persen per tahun periode 1990-2000. Hal ini menyebabkan terjadinya pengangguran.
- b) Tidak seimbangnya antara persediaan tenaga kerja, kebutuhan tenaga kerja dengan pertumbuhan ekonomi di Provinsi Riau menyebabkan pengangguran, dimana persediaan tenaga kerja pada tahun 2006 mencapai 2.205.863 orang dan pada tahun 2010 sekitar 2.472.516 orang. Sementara kebutuhan tenaga kerja untuk periode yang sama masing-masing sebesar 2.009.757 orang dan 2.179.694 orang. Tingkat pengangguran terbuka diperkirakan berkisar antara 8,89 persen sampai dengan 11,84 persen. Sementara jika pertumbuhan ekonomi Riau periode 2006-2010 tidak mengalami perbaikan yang berarti dari periode 2000-2003, maka laju pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja juga akan semakin rendah.
- c) Masih rendahnya kualitas dan keterampilan tenaga kerja oleh karena itu perlu terus dilakukan dalam beberapa tahun mendatang yakni dengan memberikan kesempatan pelatihan dan magang bagi calon tenaga kerja dalam berbagai bidang usaha seperti agro industri, hotel, restoran dan usaha kerajinan yang memperhatikan standar kompetensi kerja dan sistem sertifikasi kompetensi tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azis, Iwan Jaya.1995. *Ilmu Ekonomi Regional dan Beberapa Aplikasinya di Indonesia*. Diedit oleh Marsudi Djojodipuro. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. *Penduduk Sumatera Barat Hasil Sensus Penduduk Tahun 1980 - 2000*. Badan Pusat Statistik. Jakarta.
- BPS dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.2004. *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009*. Jakarta.
- Elfindri.1998. *Membangun Sumber Daya Manusia Secara Holistik. Pemerintah Daerah Propinsi Tingkat I Sumatera Barat*. Padang.
- Hasyim, Hariza. 2003. *Perencanaan Kesempatan Kerja Propinsi Riau*.Tesis. Program Pascasarjana Universitas Andalas. Padang. Tidak diterbitkan.
- Sutomo, Hedi. 2000. *Proyeksi Angkatan Kerja Dalam Dua Dekade (1980-2000)*. Pusat Penelitian Kependudukan UGM. Yogyakarta.
- Syahrudin.2002. *Empat Isu Ketenagakerjaan Dalam Pengembangan Mutu Sumber Daya Manusia Menyongsong Pembangunan Jangka Panjang Tahap Kedua*.Pidato Pengukuhan Guru Besar Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Padang. Tidak diterbitkan.
- Swasono, Yudo dan Endang Sulistianingsih. 2000. *Metode Perencanaan Tenaga Kerja*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Jogjakarta.